

Diners

+33%

Beneficis de Seat durant el 2018

La companyia va guanyar 254 milions d'euros, segons ha informat el Grup Volkswagen.

Dubtes de com s'ha d'implantar el registre horari a les pimes

Miquel À. Luque · @maluque4 #jornadalaboral #flexibilitat

LABORAL A les petites i mitjanes empreses la decisió del control de la jornada recaurà sobre l'empresari, ja que no hi ha negociació col·lectiva

El 12 maig. Aquesta és la data límit que tenen totes les empreses per tenir implantat un registre horari de la jornada laboral. Aquesta mesura està inclosa en el decret llei que el govern estatal va aprovar divendres passat en el Consell de Ministres amb l'objectiu de lluitar contra la precarietat laboral. Les empreses hauran de guardar les dades dels registres durant quatre anys.

La mesura, però, té moltes incògnites per resoldre. La més rellevant és com s'aplicaran les petites i mitjanes empreses. Habitualment, les grans companyies ja disposen d'un registre horari com a forma d'organització laboral. En el cas de les pimes, aquest control està basat en la confiança. "No totes les empreses són iguals", constata Jesús Villacorta, assessor del Consell Intersectorial d'Empresaris (CIESC), que recorda que les pimes hauran de fer una inversió. L'expert apunta que es pot utilitzar un sistema senzill i econòmic com un paper en què el treballador apunta l'hora i la firma quan entra i quan surt. També es pot optar per una aplicació informàtica per portar el control de forma automatitzada. Villacorta, però, admet que el nou decret afectarà la flexibilitat "fins que les empreses no s'ajustin".

El decret estableix que el registre s'ha d'implantar mitjançant la negociació col·lectiva o un acord d'empresa. A les grans companyies amb representació sindical no suposa cap problema. En canvi, a les pimes, la normativa deixa en mans de l'empresari la decisió. El secretari general de CCOO al Vallès, Enrique Rodríguez, critica que "continui el poder del con-



Imatge d'arxiu d'una empresa de Sabadell / LLUÍS FRANCO

Les empreses hauran de guardar les dades dels registres durant quatre anys

trol de la jornada en l'empresari". Per això, Rodríguez considera que amb la norma no s'avança respecte a la reforma laboral, perquè "reforça la posició de l'empresari" i alerta que el decret no garanteix l'obligatorietat de l'aplicació. El secretari general d'UGT al Vallès, José Luis Fernández, es queixa que "no tenim accés directe a aquest registre i a les empreses petites no tindran capacitat per tenir el control". A més, recorda que a les pimes és on "hi ha més abusos".

Una oportunitat per a Robotics

Robotics és una empresa de Sabadell líder en solucions de gestió horària. La seva plataforma Visu-

alTime compta amb més de 3.500 clients i 300.000 usuaris diaris. El director comercial de Robotics, Enric Blanco, indica que la nova normativa "ens permet posicionar-nos molt bé per tal d'aprofitar l'oportunitat que es presenta amb la nova regulació". Blanco afegeix que han incorporat noves funcionalitats per complir amb els requeriments de la nova norma i que permeten estalviar en costos de gestió en un 85%. "El registre de la jornada laboral obligatori es presenta com una gran oportunitat per impulsar la flexibilitat laboral", destaca el director comercial de la companyia, que farà difusió sobre com afecta el decret llei les empreses.



La ministra Valerio / ACN

El decret, publicat ja al BOE

Dimarts passat va sortir publicat al Butlletí Oficial de l'Estat (BOE) el real decret llei 8/2019, de 8 de març, de mesures urgents de protecció social i de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de treball. En el capítol 3 del document sobre les mesures de lluita contra la precarietat laboral en la jornada de feina s'inclou l'article 10 sobre el registre de la jornada. En el nou redactat s'ha afegit un nou apartat amb el número 9, amb la següent redacció: "L'empresa garantirà el registre diari de jornada, que haurà d'incloure l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona treballadora, sense perjudici de la flexibilitat horària que s'estableix en aquest article. Mitjançant negociació col·lectiva o acord d'empresa o, si no pot ser, la decisió de l'empresari prèvia consulta amb els representants legals dels treballs a l'empresa, s'organitzarà i documentarà aquest registre de jornada. L'empresa conservarà els registres als quals es refereix aquest precepte durant quatre anys i romandrà a disposició de les persones treballadores, dels seus representants legals i de la Inspecció de Treball i Seguretat Social".